

Datum

2020-04-29

Ärendenr

2020-176.02

Riktlinjer för arbetsmiljö

Tibro kommun

Dokumenttyp:	Styrdokument - Riktlinjer
Beslutad av:	Kommunfullmäktige 2020-06-15 § 87
Gäller från och med:	2020-07-01
Revidering:	2024
Dokumentägare:	Personalchef



Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Arbetsmiljö och det hälsofrämjande.....	3
Prioriterade områden.....	4
1. Uppfylla kraven i arbetsmiljölag och föreskrifter	4
3. Främja en hälsosam arbetsbelastning.....	5
4. Stärka samverkan mellan chefer, medarbetare och fackliga organisationer	5
5. Arbeta aktivt för medarbetarengagemanget	5
6. Aktivt arbeta för att motverka hot och våld, kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering.....	6
7. Säkerställa kunskap om arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete	6
8. Alla tillbud och olyckor ska rapporteras och risker ska bedömas.....	6
9. Arbeta för en sund, kvalitativ och effektiv rehabiliteringsprocess.....	7
Ansvar och fördelning av arbetsmiljöuppgifter	7
Chefens ansvar	8
Medarbetarens ansvar.....	8
Mål	8
Stöd och hjälp i arbetsmiljöarbetet.....	8
Genomförande och uppföljning.....	8



Inledning

Enligt Tibro kommuns arbetsmiljöpolicy ska kommunen arbeta systematiskt för att främja hälsa, förebygga ohälsa och olycksfall samt för att uppnå en god social, organisatorisk och fysisk arbetsmiljö. Det innebär att Tibro kommun ska arbeta aktivt för att vara en attraktiv arbetsgivare som bidrar till ett hållbart arbetsliv. Ett hållbart arbetsliv innebär en god arbetsmiljö.

Med begreppet arbetsmiljö avses fysiologiska, psykologiska, sociala och tekniska faktorer som i arbetssituationen eller i arbetsplatsens omgivning påverkar individen. Tibro kommuns riktlinje för arbetsmiljö beskriver målsättningen med arbetsmiljöarbetet och hur det ska uppnås.

Arbetsmiljö och det hälsofrämjande

Tibro kommun är, och ska vara, en attraktiv och hälsofrämjande arbetsplats där kommunens värdegrund också formar arbetsmiljö- och hälsoarbetet.

Enligt arbetsmiljöföreskriften "Organisatorisk och social arbetsmiljö" (AFS 2015:4) ska arbetsgivaren ha mål för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Målen ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa. Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna möjlighet att medverka i arbetet med att ta fram målen och säkerställa att arbetstagarna känner till dem.

I Tibro kommun ska arbetsmiljön präglas av transparens och alla individers lika värde där medarbetare och chefer behandlar varandra jämlikt och med respekt. Alla anställda är varandras arbetsmiljö vilket förutsätter att var och en tar ett eget ansvar för arbetsmiljö- och hälsofrågor.

Varje medarbetare ska ges förutsättningar att bidra till verksamhetens mål och uppdrag. Detta bidrar till engagerade, stolta medarbetare som trivs på sitt arbete.

Kommunens arbetsmiljöarbete ska ingå som en naturlig del i det dagliga arbetet och genomsyra beslut som fattas och aktiviteter som genomförs.

Arbetsmiljön ska präglas av *omtanke*, *självförtroende*, *samverkan* och *handlingskraft* enligt kommunens värdegrund. Tibro kommuns arbetsmiljö- och hälsoarbete formas därmed av ansvarstagande och engagemang.



Prioriterade områden

Prioriterade områden för arbetsmiljöarbetet i Tibro kommun är:

1. Uppfylla kraven i arbetsmiljölag och föreskrifter
2. Verksamheten ska ha en tydlig organisation med tydliga uppdrag och mål
3. Främja en hälsosam arbetsbelastning
4. Stärka samverkan mellan chefer, medarbetare och fackliga organisationer
5. Arbeta aktivt för medarbetarengagemanget
6. Aktivt arbeta för att motverka hot och våld, kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering
7. Säkerställa kunskap om arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete
8. Alla tillbud och olyckor ska rapporteras och risker ska bedömas
9. Arbeta för en sund, kvalitativ och effektiv rehabiliteringsprocess

1. Uppfylla kraven i arbetsmiljölag och föreskrifter

I Tibro kommuns årshjul för det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) finns beskrivet hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas. För att tydliggöra aktiviteterna i årshjulet finns en årsplan där aktiviteterna beskrivs och vilken funktion som är ansvarig. Till årsplanen finns rutiner och blanketter för de aktiviteter som ingår i årsplanen. Samtliga dokument är stöd för att uppfylla kraven i den lagstiftning som reglerar arbetsmiljön.

2. Verksamheten ska ha en tydlig organisation med tydliga uppdrag och mål

En tydlig organisation med tydligt uppdrag och mål har en positiv inverkan på medarbetarnas arbetsmiljö. För att förebygga onödiga krav och belastningar i arbetet ska det vara tydligt vilka arbetsuppgifter som ska utföras, förväntat resultat och arbetssätt. Av betydelse är också att klargöra hur medarbetaren ska prioritera och var medarbetaren kan vända sig för råd och stöd.

Arbetsplatsträffen (APT) är chefens forum tillsammans med medarbetare att i dialog planera, följa upp och utveckla verksamheten. I det forumet ska också verksamhetens mål och uppdrag diskuteras och klargöras.

På medarbetarsamtalet formuleras individuella mål och aktiviteter för det kommande året. På samtalet förs dialog angående vilka krav och förväntningar som finns på medarbetaren samt vilka förutsättningar medarbetaren behöver för att uppnå målen och de överenskomna aktiviteterna.



3. Främja en hälsosam arbetsbelastning

En långvarig obalans mellan arbetets krav och resurser leder till en ohälsosam arbetsbelastning. Det behövs därmed resurser för att kunna hantera kraven och nå uppsatta mål. Ohälsosam arbetsbelastning uppstår när kraven mer än tillfälligt överskrider resurserna och möjlighet till återhämtning blir otillräcklig.

Det är viktigt att arbetsgivaren kontinuerligt för en dialog med medarbetarna riskbedömer verksamheten och genomför skyddsronder enligt årshjulet för SAM för att upptäcka och åtgärda ohälsosam arbetsbelastning.

4. Stärka samverkan mellan chefer, medarbetare och fackliga organisationer

Tibro kommun har tecknat samverkansavtal med de fackliga organisationerna med syfte att bland annat samverka kring arbetsmiljöfrågor. Det är viktigt att medarbetarna är delaktiga och har inflytande på hur arbetsmiljön utformas på arbetsplatsen. Hur samverkan ska genomföras finns beskrivet i kommunens samverkansavtal.

5. Arbeta aktivt för medarbetarengagemanget

Varje medarbetare ska ges förutsättningar att bidra till verksamhetens mål och uppdrag. För att lyckas med uppdraget att ge Tibro kommuns invånare bästa möjliga service samt utveckla verksamheten är medarbetarnas engagemang och delaktighet en viktig faktor.

Ledarskapet är en viktig nyckel till att skapa engagemang, vilket görs genom att:

1. Vara tydlig med verksamhetens mål och uppdrag, syftet och förväntningar både på grupp och individnivå
2. Sprida energi, skapa stolthet och tillföra glädje i medarbetarens uppdrag

Detta bidrar till engagerade, stolta medarbetare som trivs på sitt arbete.

Det är viktigt för arbetsgivaren att ta reda på hur medarbetarna upplever sin arbetssituation. Regelbundet genomförs därmed en kommungemensam medarbetarundersökning.



6. Aktivt arbeta för att motverka hot och våld, kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering

Alla som arbetar inom kommunen har alltid rätt att behandlas med respekt och arbeta i en miljö som är fri från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Dessa är allvarliga hot mot hälsa, välbefinnande, arbetsglädje och möjligheter till framgång, och kan därför aldrig accepteras inom kommunen. Tibro kommun ska därmed arbeta aktivt för att motverka hot och våld, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Riskbedömning av hot och våld i arbetsmiljön kartläggs årligen och vid behov i samtliga verksamheter.

Beskrivning av hantering av kränkande särbehandling och diskriminering mm. finns i kommunens "Riktlinje för hantering av Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling"

7. Säkerställa kunskap om arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete

Arbetsgivaren ska se till att chefer och medarbetare har kompetens, befogenheter och resurser som är nödvändiga för att kunna ta ansvar och verka för en säker och hälsosam arbetsplats.

Det förutsätts att varje medarbetare tar ett personligt ansvar för arbetsmiljön i det dagliga arbetet. Ansvaret uppfylls genom att följa gällande föreskrifter och instruktioner samt rapporterar eller påtalar eventuella risker och brister i arbetsmiljön. Det är därför viktigt att ha en väl genomtänkt introduktion för nya medarbetare och att arbetsmiljö är med på agendan på arbetsplatsträffen.

8. Alla tillbud och olyckor ska rapporteras och risker ska bedömas

Tibro kommun ska regelbundet undersöka arbetsförhållandena och bedöma vilka risker som finns. Riskbedömningen ska dokumenteras och de åtgärder som direkt inte kan genomföras ska föras in i en skriftlig handlingsplan.

Om arbetsskador eller tillbud inträffar ska även de utredas. Syftet är att skapa en säker arbetsmiljö för alla medarbetare. Genom rapportering av tillbud får arbetsgivaren en uppfattning om de händelser som skulle kunna leda till en olycka. Det bidrar också till en ökad medvetenhet hos samtliga anställda.



9. Arbeta för en sund, kvalitativ och effektiv rehabiliteringsprocess

Tibro kommun ska arbeta fortlöpande med att förhindra arbetsrelaterad ohälsa och minska sjukfrånvaron. Varje chef ska arbeta för en kvalitativ och effektiv rehabilitering. Det innebär att närmsta chef aktivt arbetar för att fånga upp tidiga signaler på ohälsa. I arbetsmiljöansvaret ingår att tidigt och aktivt arbeta med rehabilitering och arbetsanpassning för att förebygga sjukfrånvaro och underlätta återgång i arbete.

I Tibro kommun ska behov av rehabilitering klargöras i samråd med medarbetaren vid följande tillfällen:

- Vid upprepad korttidsfrånvaro vilket är minst 6 tillfällen de senaste 12 månaderna.
- Senast 3 veckor efter första sjukdag
- När en medarbetare själv begär
- När ohälsa uppmärksammas hos en medarbetare

Vid dessa tillfällen ska en rehabiliteringsplan upprättas för att tydliggöra hur återgång i arbetet kan möjliggöras. De goda resultaten uppnås genom att varje medarbetare aktivt medverkar till sin egen rehabilitering och tillsammans med arbetsgivaren deltar i planeringen av lämpliga åtgärder.

I kommunens rehabiliteringsriktlinje beskrivs process och rutin för sjukfrånvaro och rehabilitering.

Ansvar och fördelning av arbetsmiljöuppgifter

Med fördelning av arbetsmiljöuppgifter menas att arbetsgivaren sprider arbetsmiljöuppgifter, befogenheter och resurser i verksamheten. Vissa uppgifter kan endast fördelas till chefer medan andra uppgifter kan fördelas till specialister eller andra medarbetare. Det övergripande ansvaret för arbetsmiljön ligger alltid kvar på arbetsgivaren.

För att i praktiken kunna uppfylla lagstiftarens intentioner är det nödvändigt att uppgifterna fördelas på personer med viss funktion eller befattning och att uppgifterna läggs så nära verksamheten som möjligt och på den nivå där de bäst kan utföras. Fördelningen skall vara skriftlig.

De personer som får uppgifter i arbetsmiljöarbetet har en skyldighet att utföra uppgifterna på ett sådant sätt som förväntas.

Kommunfullmäktige fördelar arbetsmiljöuppgifter till kommunstyrelsen och övriga nämnder. Kommunstyrelsen är enligt kommunallagen att betrakta som en nämnd.



Även om arbetsmiljöansvaret har tilldelats någon annan person eller funktion så har respektive nämnd ändå kvar det yttersta ansvaret att försäkra sig om att verksamhetens arbetsmiljöförhållanden är goda. Detta ska ske genom uppföljning av verksamhetens arbetsmiljö.

Chefens ansvar

Chefen företräder arbetsgivaren i det dagliga arbetet. För att kunna ta ansvar som arbetsgivarföreträdare och utföra de uppgifter som ingår krävs att chefen har tillräckliga befogenheter, kompetens och tillräckliga resurser. Ytterligare beskrivning av chefens ansvar finns i blankett för uppgiftsfördelning.

Medarbetarens ansvar

Samtliga anställda har ansvar för hälsa och säkerhet i det dagliga arbetet. Det innebär bl.a. följande:

- Medverka och genomföra åtgärder för att skapa en bra arbetsmiljö
- Följa rutiner, regler och instruktioner
- Använda skyddsanordningar
- Använda personlig skyddsutrustning
- Bidra till ett gott arbetsklimat

Mål

Genom denna riktlinje vill Tibro kommun uppnå följande mål:

- Ökad frisknärvaro
- Minskad sjukfrånvaro
- Ökat Hållbart Medarbetar Engagemang (HME)

Stöd och hjälp i arbetsmiljöarbetet

Om råd och hjälp behövs för att bedriva ett arbetsmiljöarbete i enlighet med denna riktlinje är HR-enheten en stödresurs. Expertkompetens finns även att tillgå via kommunens företagshälsovård.

Genomförande och uppföljning

Uppföljning och utvärdering av kommunens arbetsmiljöarbete sker genom årlig uppföljning av SAM.

Utifrån analysen av den årliga uppföljningen tas åtgärder fram för att säkerställa att arbetsmiljöarbetet utförs enligt gällande lagar, förordningar, policys och riktlinjer. Arbetsmiljöåtgärderna arbetas in i årsbudgeten. Varje chef ansvarar för att involvera medarbetare och skyddsombud i detta arbete.